SIFT - DON: L.J.

ANARCHISME EN FORMELE ORGANISATIES

een kritiek op de organisatiesociologie

B-/46
C.I.R.A.
7679

Vertaling Uitg. Libertaire Studiegroep
jan. 86

DE LIBERTAIRE STUDIEGROEP GENT.

De Libertaire Studiegroep Gent werd, in februari 1985, opgericht vanuit het inzicht dat de anarchistiese idealen niet zozeer gediend worden vanuit nietszeggende slogans, als wel door rationeel onderzoek.

De Libertaire Studiegroep Gent wil denkwerk verrichten rond allerlei maatschappelijke fenomenen vanuit een libertair referentiekader.
De Libertaire Studiegroep Gent heeft zich voorgenomen een drietal doelstellingen te verwezenlijken :

1. De publikatie van een driemaandelijks tijdschrift, 'Perspektief', waarin getracht wordt op een thematiese wijze het anarchisties ideeëngoed uit te diepen.
2. De uitgave en/of heruitgave van teksten die relevant bevonden worden voor de onmisbare theoretiese uitdieping van het anarchisme.
3. Het opzetten van allerlei manifestaties ter ondersteuning en ter bevordering van de libertaire propaganda.

Vanzelfsprekend zijn alle reakties en kritieken welkom op het redaksie-adres. Mensen die zich geroepen voelen om daadwerkelijk het bovenstaande te helpen verwezenlijken kunnen eveneens met ons kontakt opnemen.

Redaksie-adres : Libertaire Studiegroep Gent
Justus Lipsiusstraat 2
9000 Gent.

Redaksie-kollektief : Francis Faes, Philippe Wittenbergh Danny Azou, Anne Coryn, Frank Colman, Ludwich Glabeke, Wim Vandenbussche, Guido Desseyn.

oorspronkelijke titel: ANARCHISM AND FORMAL ORGANIZATIONS , uitgegeven bij Vacant Lots Press, 2743 Maryland Ave., Baltimore, Md. 21218 door Research Group One.

Vertaald en van voetnoten voorzien voor de Libertaire Studiegroep Gent door Danny Azou.

INLEIDING BIJ DEZE VERTALING

Wij geven de vertaling van dit artikel van EHRLICH uit omdat wij menen dat het een degelijk schrijfsel is waar u iets kan aan hebben.
De auteur was zelf professor in de sociologie en psychologie en weet dus wel waarover hij hij het heeft.Op een gegeven moment heeft hij vrijwillig van deze goedbetaalde funktie afgezien.De preciese motivatie voor deze desertie uit het sociologenleger is ons onbekend, hoewel u en ik natuurlijk wel kunnen vermoeden waarom een anarchist dergelijke beslissingen neemt.

In dit korte werkje geeft EHRLICH,kort en krachtig,een beeld van de organisatiesociologie zoals deze in de westerse wereld en ook daarbuiten overheersend aanwezig is.Hij laat niet veel over van de veelgeroemde 'objektiviteit' van deze 'neutrale wetenschap'.Hij toont aan hoe die sociologie,en dus ook haar beoefenaars,in plaats van neutraal te zijn in feite gegrondvest is op een autoritaire kapitalistische ideologie;hoe zij van de 'sociale werkelijkheid' alleen dat gebruikt wat in haar kraam past,en hoe zij aldus meewerkt aan de legitimatie en het instandhouden van de onderdrukkende kapitalistische maatschappelijke 'orde' (of zeggen we beter 'wanorde').

Wij hopen dat de lezer er wat van opsteekt.De studenten in de sociologie krijgen alvast een beeld van waar ze aan toe zijn. Mits enige verdere studie van de zaken zullen zij in staat zijn weerstand te bieden wanneer één of andere professor weer eens een objektieve waarheid uitkraamt.
Andere lezers krijgen wellicht een inzicht in dit verderfelijk 'wetenschappelijke' spelletje.Zij zullen zien dat heel wat van de 'vaststaande' feiten over de maatschappelijke organisatie helemaal niet zo vaststaand zijn.
Tenslotte kan dit boekje misschien een paar mensen aanzetten om zich verder in de anarchistische teorie te verdiepen,en om de alternatieven die EHRLICH hier en daar aanhaalt in de praktijk uit te testen.
Het spreekt als vanzelf dat alle gefundeerde opmerkingen en kritieken rond dit werkje welkom zijn op het redaktieadres.

danny azou
november 1985

pend is het nog bijna nooit voorgevallen dat een organisatiesocioloog de staat wel in zijn analyse betrekt. Het werk Principles of Organization van Teodore CAPLOW is één van die zeldzame stellingen van een akademisch socioloog:

> *In de moderne maatschappij blijkt dat bijna alle officiële organisaties bij nadere bestudering geautoriseerd worden door de staat. De staat die huwelijken bezegelt, verenigingen rechten verleent en vrijwillige associaties registreert. Er lijken twee redenen te bestaan voor dit fenomeen: Ten eerste, de privaateigendom kan niet veilig bestaan zonder de staatsbescherming. Aangezien alle officiële organisaties eigendommen bezitten is het duidelijk dat zij de autorisatie van de staat nodig hebben.*
> *Ten tweede moet iedere organisatie die enige macht bezit nu en dan overgaan tot het gebruik van geweld. In de huidige maatschappij, waar het monopolie van de staat over het geweld bijna niet in vraag gesteld wordt, moet deze staat meestal voorzien in de middelen van dwang voor private organisaties.Er zijn uitzonderingen zoals kriminele verenigingen.*
> *Het probleem van deze autorisatie van de organisaties wordt dikwijls over het hoofd gezien. Het kan ongeloofwaardig lijken dat de akte voor het oprichten van een nieuwe portiersploeg in een onderafdeling van een bedrijf in feite door de staat geautoriseerd wordt. Maar het is de staat die de bedrijfswet opstelt waardoor de direktie het recht krijgt zulke dingen te doen als het benoemen van de funktionarissen die een nieuwe portiersploeg in dienst nemen.* (CAPLOW, 1964, blz.23)

Ondanks deze forse start van CAPLOW zien wij in de rest van zijn werk de staat niet meer verschijnen!

3

Er bestaat geen konkrete teorie van de anarchistische organisatie, er is ook geen anarchistische sociologie. Wat er wel bestaat zijn verschillende bepalingen over hoe organisaties zouden moeten gestruktureerd worden.Anarchisten hebben een grote voorkeur uitge-

drukt voor kleine organisaties waar de sociale relaties op persoonlijk vlak kunnen plaatsvinden en waar de spontaneïteit in het gedrag maximaal kan zijn.

De voorkeur voor de kleine organisatie mag niet verkeerdelijk aanzien worden als een rigied organisatieprincipe. Het is eerder de uitdrukking van het geloof dat a) de grootte van een organisatie het begrip van de leden ervan niet mag overstijgen, en b) de grootte het punt niet mag overschrijden waarop de sociale relaties onpersoonlijk worden. Aangezien nu die grootte zal variëren naargelang meer mensen ervaring opdoen binnen anarchistische organisaties is het voorbarig te spreken over de optimale grootte van dergelijke kollektieven. Op dit moment, denk ik, is de voorkeur voor kleinschaligheid op zich gezond.

De basis van de anarchistische organisatieopvatting is het principe van de spreiding van de macht. Afgeleid van het fundamenteel geloof in de menselijke gelijkwaardigheid is dit principe op verschillende manieren uitgedrukt geworden wanneer het op de sociale organisatie werd toegepast. Hoofdzaak is geweest een model voor gelijke deelname in de besluitvorming, dat is dus, kollektieve besluitvorming.

Meer radikaal, meen ik, is de opvatting dat organisaties worden ontworpen als zijnde tijdelijk en dat zij dus nu en dan worden ontbonden. Dit idee van organisatorische tijdelijkheid is verkennend van aard. Het spruit voort uit verschillende overwegingen: a) het idee dat een organisatie sociaal nuttig moet zijn en dat de leden uit elkaar gaan wanneer die organisatie geen nut meer heeft, b) het idee dat organisaties dikwijls worden opgericht om een konkreet probleem op te lossen en dat die organisatie niet langer nodig is wanneer de problemen verdwenen zijn, c) het idee dat verstarring van gedrag in een organisatie onvermijdelijk kan zijn en d) het idee dat, met de tijd, de leden van de organisatie haar doeleinden met hun persoonlijke doeleinden kunnen gaan verwarren. Kortom, het principe van de tijdelijke organisatie is een poging om de ziekten van de huidige organisaties te voorkomen of te ontwijken.Als we verder gaan met dit artikel zouden andere anarchistische principes duidelijker moeten worden.

4

CAPLOW stelt ons een model voor van een sociologische opvatting over organisaties:

> *Een organisatie is een sociaal systeem dat een éénstemmige kollektieve identiteit bezit, een juiste lijst van haar leden, een programma van haar aktiviteiten en procedures om leden te vervangen.* (blz, 1)

Stel dit tegenover DRABEK en HAAS (1974):

> *Organisaties, aldus, zijn relatief permanente en relatief komplekse interaktiesystemen.* (blz. 41)

Nu zijn er verschillende formele teoretische redenen waarom de definitie van CAPLOW gezond is en deze van DRABEK en HAAS niet. Maar dit is hier niet onze belangrijkste zorg. Wat hiet telt is dat DRABEK en HAAS met hun definitie bijna alle organisaties uitsluiten die anarchisten belangrijk vinden voor het maatschappelijk leven.

5

Er zijn ook anarchisten die bezwaar zouden hebben tegen het model van definitie van CAPLOW. Voor hen zou het karakter van een organisatie anders zijn in een anarchistische maatschappij. Anarchistische organisaties zouden dan de verzameling van mensen zijn die samenkomen in tijd en ruimte voor bepaalde aktiviteiten. Wat wij organisaties noemen zouden zij 'vrijplaatsen' heten. Er zou geen ledenlijst zijn en zeker geen formele procedure voor de vervanging van leden. In essentie, zouden de vrijplaatsers argumenteren, kan iedereen 'erbij komen'. De plaats zou openstaan voor iedereen die eerlijk het programma van de reeds aktieve leden onderschrijft. Problemen met de aanmatiging van ruimte zouden waarschijnlijk minimaal zijn in een vrijplaats-gemeenschap.

Het idee van de vrijplaatsen is nog niet volledig ontwikkeld.Het ziet het konflikt over het hoofd en grenst aan het reduktionisme

(dat wil zeggen dat men de sociale relaties reduceert tot zaken van de individuele psychologie). Niettemin is het een radikaal organisatiemodel en verschillende anarchisten doen pogingen om in vrijplaatsen te werken.

6

De efficiëntie van een organisatie is gedefinieerd geworden als 'de mate van doelbereiking' (PRICE, 1968: ETZIONI, 1964). De doelen van een organisatie zijn waarschijnlijk die dingen die de beheerders ervan wensen te doen. Om de efficiëntie te bestuderen zullen de sociologen meestal de neergeschreven doelen bekijken, alsook de mensen met leiderschap interviewen of observeren. Dat gebeurt allemaal heel oprecht en lijkt ook heel redelijk.

PRICE geeft in zijn inventaris van het onderzoek naar de efficiëntie een heel redelijk voorbeeld:

> *Bijvoorbeeld, een gevangenis die een bewaringsfunktie heeft en die een laag ontsnappingscijfer onder de gevangenen kent zou beschouwd worden als een efficiënte organisatie.* (blz. 3)

Of een ander voorbeeld:

> *Een suksesvolle staking wijst op een laag peil van de moraal, de konformiteit en de efficiëntie.*
> (blz. 143, lichtjes uit de kontekst gehaald)

Nu zul je misschien opwerpen dat je tegen gevangenissen bent, en zeker tegen die bewaringsfunktie. Als anarchist zou je die positie zeker innemen, maar de logische juistheid van PRICE's stelling is onaanvechtbaar. Gelijklopend zal jij een staking misschien aanzien als een bewijs van hoge moraal en goede samenwerking binnen een efficiënte vakbond. Maar de definitie werd geschreven vanuit het standpunt van de bazen en niet vanuit dat van de arbeiders!

Als een verondersteld neutrale wetenschapper zou PRICE misschien kunnen gezegd hebben dat het oordeel over de efficiëntie van een organisatie afhangt van de sociale positie die men inneemt.(5) En dat gezegd hebbende kon hij net hetzelfde boek geschreven hebben, er aan toevoegend dat hij schrijft vanuit het standpunt van de beheerders van de organisaties. Hij deed het niet, het zou hem ook niet echt neutraal gemaakt hebben, en daar hij zijn inventaris niet bepaalt laat hij ons zitten met een elitair en vertrokken beeld van het gedrag in organisaties.

Het anarchistisch koncept van organisatorische efficiëntie vereist bijkomende overwegingen: wie bepaalt de doeleinden van de organisatie en wat zijn hun sociale gevolgen? Zodoende zou een organisatie als efficiënt beschreven worden wanneer al haar leden in het bepalen van de doelen betrokken worden, wanneer deze doeleinden geen menselijk ongemak meebrengen en wanneer deze doeleinden tenslotte ook bereikt worden.

7

Organisaties werken omdat de beheerders ervan macht hebben. Haar macht is stabiel omdat iedereen hem als legitiem beschouwt (als terecht, juist, rechtvaardig, enz..). Alhoewel sociologen dat zelden openlijk zeggen veronderstellen zij dat de personen die een organisatie bezitten of leiden het recht hebben zich van die organisatie te bedienen zoals zij dat wensen. Diegenen die de organisaties bezitten aanvaarden kontraktueel werklui voor de arbeid. De belangrijkste bepalingen van dit kontrakt worden gedikteerd door de eigenaars in de kontekst van de schaarste aan jobs en door enkele reglementeringen van staatswege. Vakbonden zijn amper honderd jaar oud en minimumlonen, eerlijke werkgeverspraktijken en gezondheids.- en veiligheidsbepalingen zijn allemaal tamelijk recente innovaties door dewelke de liberale staat de natuur van de kontrakten heeft beperkt.

De bemoeiingen van de staat hebben de legitimiteit van de macht van het kapitalisme nog versterkt. En dit is gedeeltelijk zo omdat de staat verondersteld wordt een orgaan te zijn dat volledig los staat van zij die de werkplaatsen kontroleren. De organisatorische autoriteit wordt in de fabriek uitgeoefend door middel van de legitimatie van de eigendom en onder bescherming van de regering.

De dag van vandaag is het karakter van die autoriteit 'rationeel-legaal' (de sociologen houden ervan de katechismus van WEBER te citeren). Zoals DRABEK en HAAS het stellen:

> *Deze autoriteit is legaal in die zin dat zij rust op een reeks geschreven regels en rationeel in die zin dat men haar gebruikt (volgt) om gewaardeerde doeleinden te bereiken.* (blz. 13)

In de moderne organisatie , waar de autoriteit vermoedelijk rationeel is maar zeker legaal, weten de mensen hoe zich te gedragen. Het bepalende kenmerk van de rationeel-legale autoriteit is immers dat het korrekt gedrag omschreven wordt door bepaalde regels.

> *Door middel van deze regels worden de specifieke jobs of taken geïdentificeerd voor individuen, groepen van individuen of voor de hele kollektiviteit. De algemene doeleinden, doelstellingen, missies of produkten van de organisatie en haar afdelingen worden gespecifieerd. En er is een arbeidsverdeling .... Elk van deze individuen, elk met verschillende aktiviteiten bezig, moet op een bepaalde manier gekoördineerd en gekontroleerd worden.* (blz. 15)

Koördinatie en kontrole zijn de terugkerende tema's van elke organisatieteorie. Natuurlijk zal geen enkele anarchist zich verzetten tegen een oproep voor koördinatie. Maar wat met de kontrole? Kontrole, in deze kontekst,verwijst naar de kontrole van de beslissingsprocessen. Wie beslist wat er gedaan wordt ??

Voor de anarchisten bestaat er geen eenvoudige oplossing. Wat ik hier de minimalistische oplossing wil noemen is het standpunt dat de kontrole nooit bij een elite mag liggen. Dat wil zeggen, het zou onaanvaardbaar zijn dat een bepaald groepje mensen altijd, of bijna altijd, de uitkomst van beslissingen kan bepalen.

Nu kunnen de organisatieteoretici replikeren dat de essentie van de rationeel-legale autoriteit er juist in bestaat dat de macht om beslissingen te nemen bij bepaalde posities en rollen berust en niet bij bepaalde personen(6). Dit betekent ongeveer het volgende

voor de sociale wetenschapper: Personen worden in een bepaalde positie gerekruteerd omdat zij voldoen aan bepaalde kriteria en zij blijven slechts zo lang in dienst als zij hun taak kompetent vervullen. Het anarchistisch antwoord hierop zal natuurlijk moeten zijn: ONZIN !! Het is zeer onwaarschijnlijk dat organisaties ooit zo gewerkt hebben en deze stelling stelt waarschijnlijk niets anders voor dan de vervorming van de realiteit door de wetenshapper om toch maar een mooi teoretisch geheel te bekomen.(7)

Maar deze 'rollenteorie' kan ook mooi op zichzelf weerlegd worden. Een goed anarchistisch antwoord is dat het geen verschil uitmaakt of de macht nu bij rollen berust of niet.Er zijn drie redenen waarom dit zo is:

Vooreerst, inzoverre we praten over een arbeidsorganisatie binnen een kapitalistische samenleving, zijn de beslissingen getroffen door personen met autoriteit steeds begrensd door het objectief van de maximale winst.Dit is immers hét efficiëntiekriterium van een kapitalistische organisatie!
Aldus moeten alle beslissingen rationeel ingaan tegen de belangen van de arbeiders.

Elitaire beslissingsprocedures in een arbeidsorganisatoie binnen een staatssocialistische samen leving moeten ook begrensd worden door bepaalde objektieven die niet noodzakelijk overeenkomen met deze van de arbeiders in een bepaalde organisatie. Natuurlijk is de waarschijnlijkheid van overeenkomst groter in het socialisme, en in sommige staten is de arbeidersparticipatie in beslissingszaken groter. Niettemin kan er over de staatsbelangen meestal niet gepraat worden, en in die mate zullen de beslissingen dan ook tegen de arbeiders indruisen. (In de klassieke Marxistisch-Leninistische formulering zullen de belangen van de staat samenvallen met deze van de arbeiders wanneer de diktatuur van het proletariaat gevestigd is. Onnodig te zeggen dat geen enkele anarchist verwacht dat dit ooit zou gebeuren; ook vele sociologen geloven dit niet. Maar dat is natuurlijk een ander vat vol teoretische wormen.)

Er is een tweede opwerping tegen het idee dat macht en autoriteit berusten bij bepaalde posities in een organisatie. In een moderne kapitalistische en socialistische maatschappij is het werk georganiseerd in de vorm van beroepskarrières. Een karrière wordt omschreven als een soort progressie van jobs in het zelfde gebied, met de implikatie dat elke nieuwe job of positie resulteert in een stijging van verantwoordelijkheid, autoriteit en het loon of een andere kompensatie. Hier zitten de meeste arbeiders echter rotsvast! Zij hebben immers geen karrières, of zij hebben karrières die zeer beperkt zijn wat betreft de stijging van inkomen of verantwoordelijkheid.In de realiteit is het koncept van karrières voorbehouden voor hogere beroepen en managers.

Er zijn slechts een klein aantal personen die ooit posities met macht bezitten.Voor een deel is dit te wijten een de verschillende levenskansen die geassocieerd zijn met faktoren als de klasseposities,geslacht,etniciteit binnen de moderne samenleving. Voor een ander deel is dit te wijten aan het feit dat er weinig plaatsen met macht zijn in een samenleving. Terwijl sociale wetenschappes verdeeld zijn wat betreft hun houding tegenover de noodzakelijkheid van sociale klassen blijken zij het wel eens te zijn over het feit dat machtsposities schaars zijn en dat dit goed is ook.

Zo komt het dat een klein deel van de bevolking karrière maakt wat hen toelaat zich in verschillende machtsposities te vestigen. Zo aanvaardbaar is het idee van zulk een karrière dat bepaalde scholen en organisaties sommigen de kans geven zich te trainen in de bestuurswetenschap, dat is, om bepaalde bronnen van kennis en macht voor hun gebruik te verzamelen. De karrièristen die zodoende in een machtspositie komen zullen onvermijdelijk verdere bronnen van organisatiekennis ontdekken en ook bestuursvaardigheden die men alleen leert door het vervullen van rol in de praktijk. Zodoende heeft de toegang tot machtsbronnen in organisaties duidelijk een kumulatief effekt. (8)

Dat bepaalde mensen een karrière maken die er in bestaat het leven van anderen te bepalen is natuurlijk onaanvaardbaar in het anarchistisch denken. Echter, steeds binnen het kader van die minimalistische oplossing, kunnen anarchisten wel aanvaarden dat machtsposities schaars zijn. Er zouden een reeks duidelijke voorwaarden aan die aanvaarding verbonden zijn: namelijk dat deze schaarste noch wenselijk, noch onvermijdelijk is, en dat zij niet mag blijven duren.Met deze voorwaarden vervuld zou het minimalistisch program niet kunnen toelaten dat iemand een karrière van machtsposities kan opzetten. Positief geformuleerd: de mensen zouden roteren in dergelijke posities, en de duur ervan zou beperkt zijn. Het gevolg van deze situatie zou er in bestaan dat de kennis over organisatie en bestuur zou verspreid worden.

Er is nog een derde opwerping tegen het geven van macht aan posities die door een beperkt aantal mensen bezet zijn. Vrijheid is niet zomaar een zaak van sociale struktuur, het is ook een gewoonte. De koncentratie van macht maakt volgers van ons allen. Niet alleen krijgen we de kans niet om te leren hoe we ons autonoom kunnen gedragen, maar bovenal herhalen we konstant ons repertoire van meegaandheid, passiviteit en ondergeschiktheid. Men maakt de mensen niet automatisch vrij door de onderdrukkende strukturen weg te nemen. Dit kan alleen gebeuren door oefening die nu aan de meeste mensen ontzegd wordt.(9)

8

Er bestaat een basispremisse in de organisatiesociologie die zegt dat de centralisatie van de beslissingsvorming een vereiste is voor een goede organisatie. Deze premisse onderschrijft het wantrouwen van de intellektueel in de intenties en vaardigheden van de meeste mensen.

> *Strategische beslissingen moeten gekoncentreerd zijn op één enkele plaats wil de organisatie een grote graad van efficiëntie bereiken. Deze koncentratie kan slaan op één enkel individu, of op een groep van individuen...*
> *wat imperatief is is dat het nemen van strategische beslissingen geconcentreerd is op één enkele plaats in de organisatie.* (PRICE, 1968, blz.81)

In zijn onderzoeksinventaris onderscheidt PRICE twee types van beslissingen. Er zijn de beslissingen op lange termijn, hoofdzakelijk gericht op doelstellingen en beleidsvoering. Dit zijn de strategische beslissingen. Taktische beslissingen zijn deze die hoofdzakelijk van administratieve aard zijn.Dit zijn de routinematige,

dagdagelijkse operationele beslissingen. In verband met deze twee types konkludeert PRICE dat centralisatie -de koncentratie van beslissingsmacht- de sleutel is tot de efficiëntie. Organisaties die een grotere koncentratie van macht, zowel in strategische als taktische beslissingen, vertonen, zo besluit hij, zullen meer efficiënt zijn dan die organisaties die een kleinere machtskoncentratie bezitten.

Binnen de begrenzing van zijn kapitalistisch kriterium van efficiëntie is het waarschijnlijk dat de konklusies van PRICE waar zijn als empirische generalisaties. Zonder dit kriterium te aanvaarden kunnen we ons de vraag stellen of de rotatie van personen doorheen verschillende machtsposities in hoog gecentraliserde organiaties deze efficiëntie zouden veranderen. En het antwoord is dat er normaal verschuivingen zijn in de managersposities zonder konsekwenties op lange termijn. Zulk een rotatie heeft geen onvermijdelijk negatieve gevolgen voor de organisatorische efficiëntie.

Een laatste opmerking: de konklusies van PRICE impliceren niet noodzakelijk dat de meest efficiënte organisaties deze zijn die bestuurd worden door een kleine groep van mensen. Maar in de kontekst van zijn werk en in de afwezigheid van tegensprekers is dat de konklusie die de meeste mensen daaruit zouden trekken.Binnen de kontekst van deze samenleving zou het zelfs een geldig besluit kunnen zijn. Indien dit zo is moet de validiteit van dit besluit door de anarchist bekeken worden als een index van het falen van de huidige organisatievormen.(10)

9

Sinds Max WEBER zijn eerste, nu klassiek geworden, sociologische verdediging van de bureukratie als de organisatievorm die het best past bij het kapitalisme schreef, zijn er weinig echte uitdagingen geweest tegenover het geloof in de noodzakelijkheid van de bureaukratische strukturen.En de rationalisaties doorvoor schijnen maar niet op te houden:

> *Kritici van onze georganiseerde samenleving, of het nu de hippies zijn van Nieuw Links die de nadruk leggen op de spontaneïteit en vrijheid, of de nieuwe radikale*

> *rechtsen die hun eigen vorm van radikale decentralisatie eisen, of de liberalen hiertussen die spreken over de onmogelijkheid van organisaties om te beantwoorden aan de waarden van de samenleving, zij hadden zich beter beziggehouden met de vraag wie er de verschillende vormen van macht, gegenereerd door organisaties, kontroleert in plaats van te slaan naar de windmolens van de bureaukratie. Als wij willen dat onze materiële samenleving verdergaat zoals het is, dan zullen wij nood hebben aan grootschalige bureaukratische organisaties in het ekonomisch, sociaal en gouvernementeel gebied. Het is de meest efficiënte manier om het routinewerk van een samenleving gedaan te krijgen.* (11) (PERROW, 1972, blz.58)

Er zijn vier essentiële komponenten van de bureaukratische samenleving die ons hier aanbelangen. a) Er is een hiërarchie van posities, b) er is een gespecialiseerde arbeidsverdeling, c) salarissen en andere beloningen worden toegekent alnaargelang de rang in de hiërarchie , en d) er zijn formele regels en procedures die het gedrag in de organisatie bepalen.

Het is mijn overtuiging dat de bureaukratiën meer verdedigd worden omwille van de maatschappelijke effekten waar de sociale wetenschappers niet over praten, dan omwille van hun veronderstelde efficiëntie als organisatievorm. De voornoemde vier komponenten kunnen misschien noodzakelijk zijn voor de bureaukratie, maar zij zijn het zeker ook om de klassieke klassenstruktuur te behouden, om de ideën omtrent sociale mobiliteit en kompetitie te promoten,om zelfmanagement te veroordelen en om separatisme en isolatie te bevorderen!!(12) Bureaukratische vormen ,ergst van al, ontkennen de mensen de kansen tot groei en zelfontwikkeling en zij houden de politiek-ekonomische standaard van zelfbeoordeling overeind: "Als jij dan toch zo slim bent, hoe komt het dat je niet rijk bent ?" . (13)

10

Bureaukratische strukturen in staatssocialistische samenlevingen hebben dezelfde sociale gevolgen; dat wil zeggen dat ook zij de politieke ekonomie ondersteunen.Terwijl kollektieve doeleinden, samen-

werking en kameraadschap benadrukt worden blijven hiërarchie en specialisatie toch bestaan. In sommige staatssocialistische gebieden is serieus geprobeerd om de inkomensverschillen te minimaliseren en om de arbeiders in zware organisatorische beslissingen te laten participeren. En men mag ook zeker niet uit het oog verliezen de werkzekerheid, de zekerheid van huisvesting en gezondheidszorg; zekerheden die de levensomstandigheden van de mensen veiliger maken. Maar hoe dan ook, de veilige arbeider in een socialistische organisatie is niet méér autonoom, niet méér onafhankelijk en niet méér vrij dan de arbeider in kapitalistische organisaties.

Onderwerping aan de autoriteit,indoktrinatie in de ideologische verrechtvaardigingen van hiërarchie en verschillen in kennis en toegang tot informatie, het gebrek aan vrijheid om basisbeslissingen over zijn eigen leven te nemen, al deze zaken kunnen zowel bij de kapitalistische als socialistische arbeider de afhankelijkheid van anderen en een gebrek aan zelfrespekt stimuleren.

11

Reeds zeer vroeg leren wij autoriteit en macht te identificeren. De nukleaire familie (14) met zijn op leeftijd en sekse gebaseerde arbeids.- en machtsverdeling is de eerste trainingsomgeving. De school met zijn vraag naar reglementering, discipline en aanvaarding van de leraar als autoriteit vormt de tweede basis voor indoktrinatie. Autonomie, verantwoordelijk zijn voor zichzelf, vinden we meestal niet terug in de kursussen van de leraars.

Wanneer zij dan overstappen naar de werkplaatsen zijn de meeste jongelui al aangepast aan autoritaire instituties. Terwijl de mensen goed gesocialiseerd zijn om bevelen te volgen, zijn zij zelden goed voorgelicht over autonoom gedrag. Meer waarschijnlijk nog zijn zij geleerd noch zichzelf te vertrouwen, noch zichzelf te mogen. Psychologisch gaan de twee immers tesamen: autoritaire gelatenheid en zelfontkenning zijn wederzijdse karakteristieken van de persoonlijkheid. Sociologisch zijn zij de noodzakelijke voorwaarden voor konform gedrag.

Het alledaagse leven in de meeste arbeidsorganisaties is afstompend. Zelden is er een kans zich een voorstelling van iets beters te vormen. En zo doet men wat men moet doen. En door verder te werken

herbevestigen de mensen hun negatief zelfconcept en revalideren zij die organisatievorm als iets positiefs.

12

In een merkwaardige verzameling van politiek-sociologische essays ter verdediging van het liberalisme valt Barrington MOORE links aan, anarchisten en neo-marxisten, omdat zij de mensen mee willen laten beslissen.

> *Een zeer belangrijk deel van de menselijke vrijheid bestaat er in <u>niet</u> te beslissen!* (MOORE, 1973, blz.69)

Meneer MOORE vergeet echter één kritiek punt. Er is op zijn minst één universele daad die in de anarchie 'verboden'is, zoals trouwens in alle humane vormen van organisatie. Mensen zijn niet vrij hun vrijheid op te geven.

MOORE zelf erkent dat sommige beslissingen geroutineerd zijn en niet konstant moeten herzien worden; zoals bijvoorbeeld het links of rechts rijden op de autoweg.

> *Al wat telt is dat er een bepaalde beslissing moet genomen worden. In andere levensdomeinen bestaat het probleem er gewoon in de juiste beslissing te treffen in akkoord met een kriterium waarover men het vlug eens is. In zulke gebieden is het mogelijk om standaarden van kompetentie over de manieren waarop de beslissing genomen kan worden te formuleren, en, met grotere moeilijkheid, om manieren te vinden om deze beslissingen op te leggen. In nog andere levensgebieden kan het onmogelijk zijn om mensen ervan te overtuigen om bepaalde kriteria te aanvaarden waardoor zij onderscheid kunnen maken tussen goede en slechte beslissingen.* (blz.69)

In tegenstelling tot de meeste sociale wetenschappers, die zelden hun eigen politiek standpunt onderzoeken, is MOORE duidelijk bewust en expliciet tegen het anarchisme (zie vooral blz.72-76). Zelfs in dit korte stukje kan men zijn elitaire oriëntatie bemerken in zijn bezorgdheid omtrent overtuiging en opdringing. Het is duidelijk dat MOORE dit hier schrijft om de absurditeit

van totale participatie aan te tonen. Maar op dat punt, vermoed ik, zijn de meeste anarchisten het met hem eens. Want het probleem blijft voor MOORE's ongerealiseerde liberale democratische staat als voor de anarchie: is er een optimaal niveau van participatie? En dat probleem, ik blijf erbij, zal opgelost worden door de sociale praktijk, en vele jaren van verkeerde beslissingen.

13

Zelfs wanneer er een optimaal niveau van participatie zou bereikt zijn, dan nog betekent dit niet dat:
a) de juiste beslissing genomen wordt,
b) deze beslissing minder arbitrair (willekeurig) zal zijn dan deze getroffen door één persoon,
c) niemand onvermijdelijk zal lijden als gevolg van deze beslissing.

Op zichzelf kan geen enkel beslissingssysteem sociale rechtvaardigheid garanderen. Het is een onderdeel van de anarchistische teorie dat sociale rechtvaardigheid wellicht beter zal bereikt worden door de participatie van de leden van een organisatie of gemeenschap te optimaliseren.

14

Anarchie is niet zonder leiderschap, het is wel zonder volgerschap! Anarchisten ontkennen niet dat iemand een autoriteit kan zijn op één of ander technisch, praktisch of intellectueel gebied, anarchisten ontkennen wel dat iemand in autoriteit kan zijn. Een autoriteit kan leiderschap ontwikkelen in die zaak waarin hij een autoriteit(een kenner) is. Maar een dergelijk leiderschap kan nooit dwingend zijn.

Leiderschap in het anarchisme heeft twee andere kenmerken die leiderschap in autoritaire organisaties niet heeft. Ten eerste wordt dit leiderschap uitgeoefend bij een egalitair kader: het is niet gebaseerd op de veronderstelling dat de leider een superieur persoon is maar op de assumptie dat de leider meer kennis bezit over de zaak waarin hij/zij leiderschap verschaft.

Ten tweede wordt dit leiderschap uitgeoefend binnen een educatief kader. Anarchistische leiders proberen beslissingen te beïnvloeden via educatie en niet door het uitvaardigen van bevelen. (15)

15

Sociologen zijn er nooit in geslaagd om "vrijwillige verenigingen" naar waarde te schatten. Als iemand die de literatuur overliep en enkele jaren geleden een nieuw klassificatieschema voorstelde, denk ik, terugblikkend, dat de wetenschappers door het onderwerp intellektueel gefasineerd maar ook verward werden. "vrijwillige organisaties" in de sociologische vaktaal slaan op alledaagse groeperingen zoals tuinclubs, huurderscollectieven, voetbalverenigingen, zelfhulpgroepen en de alomtegenwoordige verzameling "dierenclubs" als de Lions, Eagles, enz... Organisatieteoretici behandelen deze vrijwillige organisaties altijd op een andere manier dan de andere organisaties die zij bestuderen. Waarom? Ik denk dat dit gebeurt omdat dergelijke organisaties niet passen in een strikt kapitalisch model van arbeid, noch in het organisatieteoretisch model van kontrole.

DRABEK en HAAS vragen zich zonder enige verlegenheid af:

> *Aangezien participatie van de leden niet gebaseerd is op lonen en salarissen, hoe komt het dan dat deze participatie toch bestaat?* (blz. 61)

Hoe kunnen deze heren zulk een abnormaal gedrag verklaren? VERVELING Het lidmaatschap van dergelijke organisaties verhindert de verveling. Er zijn volgens de auteurs "aktiviteiten" en "symbolische beloningen ... die participatie bevorderen" (blz.62), maar zij laten de indruk na dat zij de hele zaak met ongeloof bekijken. Lidmaatschap van vrijwillige verenigingen, stellen zij, is van voorbijgaande aard, voortspruitend uit de verveling van mensen en de "afwezigheid van een strenge grenscontrole". Dat betekent dat de mensen "vrij gemakkelijk kunnen aansluiten en weggaan". (blz.62)

Nu ken ik geen enkel bewijs voor de stelling dat lidmaatschap van vrijwillige verenigingen meer of minder voorbijgaand zou zijn dan bv. de woonplaats of de plaats van tewerkstelling; de auteurs leveren zeker ook geen bewijzen hiervoor.Ik ken ook geen feitenmateriaal dat de sociologen zou in staat stellen te bepalen wat de gemiddelde levensduur van dergelijke verenigingen is of was in een bepaalde tijd of plaats. Maar dan nog, moeten organisaties eeuwig bestaan? Moet een organisatie permanent zijn? Of is de lange levensduur een ingebouwde premisse van de organisatieteoretici?

We weten bv. wel zeker dat in de Verenigde Staten jaarlijks 30 tot 40.000 formele bedrijven bankroet gaan, als we faillissement als kriterium nemen, en duizenden andere zaken sluiten hun deuren om andere redenen. Organisatieteoretici lijken hier niet in het minst bezorgd om te zijn. Dit lijkt trouwens het natuurlijk gevolg van een markteconomie. En wat de sociologen dan wel bestuderen zijn de overlevenden van deze organisatorische kompetitie. Aldus lijkt de eeuwigdurendheid alleen een argument als het om vrijwillige associaties gaat.

Vrijwillige associaties worden ook beschouwd als minder efficiënt dan de formele organisaties.

> *De natuur van de meeste vrijwillige organisaties is van die aard dat het moeilijk is hen te mobiliseren voor ongewone en voortgezette aktie.*
> *Omdat de notie van kontrole en bevel door het top-management ongewoon is in deze organisaties.*(blz.62)

Moesten de premissen die deze analyse van DRABEK en HAAS ondersteunen niet onmiddelijk duidelijk zijn, laat me ze vlug opsommen. Ten eerste, het voornaamste motief voor participatie in een organisatie is geld. Ten tweede, effektieve participatie vraagt een soort ingangsexamen en enkele obstakels om eruit te raken die zijn ingebouwd in de organisatiestruktuur. Ten derde, efficiënte organisaties hebben een centrale kommando.- en kontroleeenheid die doorgezette aktie kan vragen van zijn leden.

Een andere kritiek op de vrijwillige organisaties, één die in de meeste teksten naar voor komt, is dat zij op de duur meer formeel worden. Dat betekent, zij worden groter, ontwikkelen een arbeidsverdeling, een hiërarchie, een betaalde staf, routinematige procedures, enz... Deze blijkbaar simpele, niet-kontroversiële, generalisatie verbergt echter een boel ideologische vooronderstellingen.

Om te beginnen is de bewering waarschijnlijk noch geheel waar,noch geheel vals. Sommige van die organisaties zijn inderdaad gegroeid, en werden geformaliseerd, andere niet. Waarom een punt maken van deze die het wel deden? Ik denk dat er een goede reden is waarom sociologen dit doen. Als vrijwillige organisaties op de duur formele organisaties worden, en als dit als een natuurlijke tendens voorgesteld wordt, dan vormen deze vrijwillige associaties niet langer een intellektueel probleem. Dat wil zeggen: ze houden op te bestaan of ze worden geformaliseerd. Nu is dit misschien geen goede teorie, en geen echte wetenschap, maar het is zeker een goede manier om een sociaal fenomeen af te schrijven; een sociaal fenomeen dat niet goed past in het politiek-ekonomisch organisatiedenken.

Organisaties die groeien en later betaalde posities behelzen worden door de konventionele kriteria als een 'sukses' omschreven.Maar anderzijds zal de anarchistische kritikus argumenteren dat het groter worden, het uitbreiden van de specialisatie van de leden en het huren van een betaald management evengoed verkeerde beslissingen kunnen zijn, en dat zij in feite wijzen op een mislukking. Voor de anarchistische organisator zou één kriterium van sukses er kunnen in bestaan dat het lidmaatschap de leden helpt hun eigen vrijwillige organisaties op te zetten. Bijvoorbeeld, in plaats van te groeien zou het lidmaatschap beperkt zijn maar zou men wel de anderen bijstaan om hun eigen autonome organisatie op poten te zetten.

16

Mensen die 'samenwerken' in grote formele organisaties hebben het soms moeilijk hun kollegas in een andere kontekst te herkennen. Zij zijn dikwijls verbaasd wanneer zij ontdekken dat hun medewerkers met wie zij jaren gewerkt hebben 'verborgen' talenten en interesses blijken te bezitten; dat zij 'echte' mensen zijn(16).
De regulatie van het gedrag in de werkplaats is zo ontworpen om de normale persoonlijke relaties te onderdrukken. Voor de manager verhoogt dit de werktijd en de produktiviteit van de arbeider. Het

vermindert ook de waarschijnlijkheid van solidariteit onder de arbeiders.

Mensen worden geleerd om niet sociaal te zijn. Het begint al met de ongelofelijke inspanningen van vele ouders om hun kinderen te leren 'vreemden te vermijden'. Op het volwassen nivau is de privacy de beloning voor het presteren. Op hogere prestatienivaus kan dit betekenen dat men zijn eigen WC- pot heeft in zijn eigen burau. Uiteindelijk komt er een verwarmingsapparaat bij, een koelkast, bar en bed, en de topfunktionaris moet geen enkel niet-privaat moment meer hebben in zijn/haar leven in de organisatie.

Er kan een fijne lijn bestaan tussenprivacy en isolatie. Maar de organisatiesocioloog is niet de man om die te tekenen. Voor de meeste arbeiders bestaat er geen privacy, alleen maar isolatie. Voor de meeste sociologen is er weinig isolatie, alleen de vruchten van de privacy. (17)

> *Mensen kunnen in dezelfde organisatie werken, zelfs op dezelfde afdeling, voor een periode van jaren, en toch vreemden voor elkaar blijven als zij dat wensen. Maar hoe onmenselijk en onwenselijk dit kan lijken, denk eens aan de vrijheid die het verschaft. Je kan verlangen om niet met iedereen bevriend te worden. Dus, niet alleen vergroot zulk een arrangement de efficiëntie, maar zij verbreedt vooral de grenzen van de persoonlijke privacy.*
> (DRABEK en HAAS, 1974, blz. 16)

Als er dan slechts één stommiteit in de voorgaande redenering te vinden is is het wel deze: mensen in formele organisaties zijn zelden vrij te kiezen om géén vreemden voor elkaar te blijven!! (18)

17

De discipline van een werkkracht heeft zijn wortels in de zelfontkenning. Het spel is subversief in formele organisaties. Organisatiesociologen praten er niet graag over. Het heeft de sociale teoretici uitgedaagd, en zijn verschijningen zijn niet voorspelbaar. Er is geen plaats voor het spel in de teorieën van de formele organisatie. DRABEK en HAAS raken het onderwerp even aan, zij wijden er minder dan één bladzijde van hun lijvig werk aan (wat nog meer

is dan de meeste van hun kollegas). Hun bezorgdheid is zeer zakelijk en sociologistisch:

> *Spontaneïteit van interaktie wordt grotendeels gekortwiekt binnen elke organisatie.* (blz. 100)

Als een revolutionaire taktiek wil de anarchist het spel in alle formele organisaties introduceren. Als een deel van de anarchistische teorie is de relatie tussen werk en spel een onopgeloste vergelijking. Wanneer de betekenis van de arbeid getransformeerd wordt door het proces van het opbouwen van anarchistische organisaties, dan zal ook de relatie tussen werk en spel veranderen. De volgende initiële teoretische principes zouden waarschijnlijk in een anarchistische teorie passen.

Arbeid wordt spel in die mate dat:

- het geen kwestie is van overleven, of een andere dwingende zaak
- het niet primair behelst het produceren van goederen om ze voor iets anders te ruilen
- de omstandigheden en de verrichtingen van het werk kontroleerbaar zijn door de arbeider
- het intrinsiek bevredigend is.

(het begin)

H.J.EHRLICH

geciteerde werken

- T. CAPLOW, Principles of Organization, N.Y.: Harcourt, Brace § World, 1964
- T.E. DRABEK en J.E. HAAS, Understanding Complex Organizations, Dubugue, Ia.: Wm. C. Brown Co., 1974
- B. MOORE, Jr., Reflections on the Causes of Human Misery , Boston: Beacon Press, 1972
- C. PERROW, Complex Organizations, Glenview,Il.: Scott, Foresman § Co., 1972
- J.L. PRICE, Organizational Effectiveness, Homewood, Il.: Richard D. Irwin, Inc., 1968

dankbetuigingen van de auteur

Ik stelde deze brochure voor het eerst op in februari 1976 als diskussietekst binnen de GAS (Group for Anarchist Studies).
Ik herzag ze voor een presentatie in augustus van dat jaar aan de Society for the Sociological Study of Social Problems.
Deze editie tenslotte werd opgesteld in juni 1977 voor opname in de antologie van de Research Group One : Reinventing Anarchy. (London, Routledge Kegan Paul, 1979)
Het was mijn werk in twee rasechte alternatieve organisaties, de Great Atlantic Radio Conspiracy en de Baltimore School, dat mij deed inzien hoe absurd en verraderlijk het sociologisch perspektief op organisaties wel is.
Ik ben dank verschuldigd aan de volgende mensen voor hun kritische revisie: Carol Ehrlich, Glenda Morris, Bob Palmer en Dave Westby.

Men zegt er meestal niet bij dat dit verschil waarschijnlijk niet zozeer te wijten is aan het oorspronkelijk verschil in 'verstand' maar dat dit verschil het gekumuleerd effekt is van de oorspronkelijke verschillen in afkomst,familiaal milieu,rijkdom enz... De kleine toekomstige minister heeft van thuis uit waarschijnlijk alle kans gehad om zich te ontwikkelen,om school te lopen,om zijn kennis in de invloedrijke kringen te gebruiken.De arbeider heeft al die kansen niet gehad en is dus niet verder geraakt. Het oorspronkelijk kleine verschil heeft zich exponentieel voortgezet. De minister heeft zijn 'beginkapitaal' sterk uitgebreid,de arbeider had geen beginkapitaal en dus ook geen mogelijkheden om 'interest ' op te strijken!

(9) : Simpel gezegd: de overgrote meerderheid van de bevolking bevindt zich nooit in een maatschappelijke machtspositie (slechts nu en dan tegenover vrouw en kinderen bv.). Wie jarenlang alleen maar bevelen moet opvolgen kan het zich natuurlijk niet meer inbeelden dat hij zijn eigen leven zou gaan bepalen,het autonome handelen is hem nooit aangeleerd,meestal zelfs afgeleerd.
De meeste wetenschappers zijn het er roerend over eens dat de meeste vaardigheden bij de mens aangeleerd worden.De taal,de sociale omgangsvormen,het rollenpatroon,het intellekt,... alles moet worden aangeleerd en geoefend.
Maar zij zijn blijkbaar blind voor het feit dat onze samenleving het autonome handelen niet aanleerd aan de meeste van zijn leden.Zij maken er blijkbaar geen punt van dat de grote meerderheid van de mensen alleen volgzaamheid wordt aangeleerd.Over de navenante gevolgen (de drang naar een sterke leider,het gebrek aan verantwoordelijkheid,de 'domheid'van de massa ,...) lezen wij dan ook meestal weinig bij deze wetenschappers.

(10) : Met andere woorden: als we een organisatie slechts op een dergelijke autoritaire manier in leven kunnen houden zouden we de boel beter helemaal laten waaien, zo'n organisatie doet immers meer kwaad dan goed!

(11) : 'Liberalen' dient hier verstaan te worden in de amerikaanse kontekst. Het is dus niet zomaar partij-politiek te vertalen zoals bij ons. (Merk ook hoe de 'demokratische partij' in Amerika geen haar demokratischer is dan de 'republikeinse partij') Het beste is misschien nog 'liberalen' als 'sociaaldemokraten' te vertalen?

(12) : M.a.w.: de bureaukratische regels dienen niet alleen om de bureaukratische organisatievorm te ondersteunen, maar bovenal zijn zij ook de regels waardoor een autoritaire klassenmaatschappij in stand wordt gehouden! Bureaukratiën worden her en der geprezen omdat zij 'zo'n goede en efficiënte organisaties zijn', in werkelijkheid worden zij geprezen omdat 'zij zo'n goede autoritaire en onderdrukkende organisaties zijn'.

(13) : In een bureaukratie ,en in onze gehele samenleving aldus, worden beloningen en appreciaties uitgedrukt in materiële termen: salarissen,premies, geschenken etc.. Op den duur ontstaat er een zeer grove verwarring in het menselijk beoordelingsproces. "Alleen wie een slimme typ is zal rijk worden, wie niet rijk is moet dus wel een dommekloot zijn!" "Alleen een toffe typ wordt rijk, wie niet rijk is moet wel een mislukkeling zjn!"
Deze redenering wordt door de mensen geïnterioriseerd en zo krijg je dan de arbeider die zichzelf een lul vindt omdat hij het niet ver geschopt heeft en omdat ,bovenal, hij niet rijk is.Zo krijg je ook de kinderen van die man die hun vader om dezelfde redenen een mislukkeling vinden.
In deze samenleving heeft de fundamenteel menselijke vraag naar "wie ben jij" plaats geruimd voor de onderdrukkende vraag naar " wat ben jij en hoe rijk ben je"!

1 28 7479

(14) : 'Nukleaire familie' verwijst naar de samenlevingsgroep van vader,moeder en kinderen, het is de meest voorkomende familievorm in de hedendaagse maatschappij. Er is bv. ook nog de 'extended family' , de samenleving van de nukleaire familie met grootouders en verwanten.

(15) : Misschien duidelijker is: Anarchisten aanvaarden dat iemand op een bepaald vlak (bv. elektrotechniek,mime of landbouw) een specialist kan zijn,een kenner van zaken. Deze persoon verwerft een zekere autoriteit door die kennis; de mensen gaan bij hem om raad wanneer zij een probleem hebben op zijn vlak, hij zal bv. ook de kinderen vertrouwd maken met het onderwerp.
Wat anarchisten wel ontkennen is dat iemand op basis van die kennis een autoriteit in alles en nog wat zou worden, dat hij bv. leider ,koning of president zou kunnen worden. Iemand kan binnen de samenleving autoriteit hebben ,ondersteund door een bepaalde kennis en vrijwillig door de anderen aanvaard, maar iemand kan niet de algemene autoriteit van de samenleving zijn!

(16) : Een interessant werk waar om. deze materie aan bod komt is C. ARGYRIS ' Personality and Organization' New York, Harper Torchbooks,1970.

(17) : Isolatie betekent hier de afwezigheid van de primaire sociale kontakten. Het als individu volledig naast de anderen leven,waarbij de kontakten alleen een materialistisch utilitair karakter hebben.
'Isolatie' is in die zin helemaal niet hetzelfde als 'privacy' , alhoewel sociologen de twee wel eens door elkaar schudden en er dan op wijzen dat privacy/isolatie kenmerken van de vrijheid zijn! Isolatie is fundamentele onvrijheid voor de meeste mensen.

(18) : Voorbeeld: twee arbeiders staan in de fabriek een eind uit elkaar, zij kunnen niet kommuniceren met elkaar vanwege het lawaai en het hoge werkritme.Na het werk hebben zij hun verplichtingen thuis en elders. Nu kunnen die twee inderdaad besluiten vreemden voor elkaar te blijven, geen diepe kontakten te leggen. Deze beslissing zou het management tof vinden ,'kijk eens hoe vrij ze zijn ,ze krijgen hun gewilde sociale afstand tegenover elkaar!'
Maar wat als die twee besluiten wel in kontakt te treden ,wat als zij wel vrienden willen worden,ook 'tijdens' het werk? Iedereen blijft op zijn plaats en doet zijn werk,geen gelul! De vrijheid geldt blijkbaar maar voor bepaalde beslissingen...
Hier moeten wij de gelijkenissen aanhalen met de gekende pro-apartheidsredeneringen. De verdedigers van de apartheid stellen dat die de verschillende 'kulturen' (ze bedoelen 'rassen') de mogelijkheid geeft om los van elkaar hun weg te gaan ,om elk zichzelf te blijven. de 'gescheiden ontwikkeling' dus.
Ook hier geldt de opwerping van EHRLICH. Dit is allemaal heel mooi als de betrokkenen dat inderdaad ook zo willen. Maar wat als een hoop mensen van beide groepen besluiten geen vreemden voor elkaar te worden of te blijven. Wat als zij best een 'gezamenlijke ontwikkeling' wensen ,zoals steeds meer gebeurt? Dan is er plots geen plaats meer voor de zo geprezen vrijheid.
De apartheid is net als de isolatie in de fabriek slechts de vrijheid om de onvrijheid in stand te houden!!

DISTRIBUTIE VAN 'PERSPEKTIEF'

a. PERSPEKTIEF is te verkrijgen in enkele gekende boek- en dagbladwinkels.

b. PERSPEKTIEF is schriftelijk te bestellen op het redaksie-adres. U betaalt natuurlijk ook de verzendingskosten. Gelieve duidelijk te vermelden welk nummer U wenst.

c. Een abonnement nemen kan natuurlijk ook, en is u ten zeerste aangeraden. U schrijft 200 fr over op ons rekeningnummer, in ruil daarvoor ontvangt U niet een bepaald aantal nummers (een pamfletje van 5 blz. is ook een nummer !) maar wel op de kop af 200 bladzijden tekst. Na die 200 blz. krijgt U een verzoek om opnieuw te storten. Vanuit Nederland betaald U, dmv een internationale postwissel of op onze postcheckrekening, 15 gulden.

d. Steunabonnementen kosten 400 fr, voor 200 blz.

e. PERSPEKTIEF zal tenslotte te verkrijgen zijn bij boekenstands op bepaalde manifestaties.

rekeningnummer : 001/1568085/59

postcheckrekening 000/1596876/62

t.a.v. de Libertaire Studiegroep Gent.
Vermeld duidelijk de reden van storting.